

Formation obligatoire – 1er mandat des membres du CSE pour les entreprises à partir de 11 salariés

Devenir un acteur clé du dialogue social et de la prévention des risques

5 jours (35 heures)

Initiation

Présentiel ou classe à distance

à partir de

2 875 € HT par personne (TVA en vigueur)

 Repas inclus en présentiel

Contenu mis à jour le 06/10/2026. Document téléchargé le 07/10/2026.

Santé au travail, prévention des risques, dialogue social : les attentes envers les élus du CSE n'ont jamais été aussi fortes. Cette formation vous donne tous les repères pour comprendre votre rôle et agir efficacement sur le terrain. Maîtrisez les enjeux clés du mandat, développez les bons réflexes et devenez une force de proposition reconnue.

Objectifs

- Identifier les missions et moyens d'action du CSE
- Identifier et évaluer les risques professionnels
- Participer à la démarche de prévention des risques professionnels dans l'entreprise

Les compétences visées par cette formation font l'objet d'une évaluation.

Compétences acquises

Participer à la démarche de prévention des risques professionnels en entreprise dans le cadre des missions confiées au CSE.

À qui s'adresse cette formation ?

Tous les membres titulaires ou suppléants du CSE d'une entreprise à partir de 11 salariés pour leur premier mandat

Prérequis

Cette formation ne nécessite pas de prérequis.

Programme

1 Pendant votre formation

Partie 1 : Maîtriser le fonctionnement, les attributions et les moyens d'action du CSE – 2 jours

Introduction

- Tour de table : présentation de chacun, objectifs et attentes de chaque participant
- Présentation de la formation et des enjeux du CSE
- Pourquoi le CSE ?
- Autodiagnostic sur la santé et le bien-être au travail
- Présentation des stagiaires, de leurs motivations et de leurs compétences pour être force de propositions au sein de l'instance

Contextualiser la réforme des IRP pour appréhender la question de la santé selon les membres du CSE

Distinguer les divers CSE existants

- Définition
- Quelles missions pour le CSE ?
- La composition : président, élus, invités, autres membres de droit extérieurs
- Les réunions bimestrielles avec l'employeur
- Le nombre d'heures de délégation
- Les moyens alloués

Déterminer l'ensemble des moyens d'action possibles des CSE en fonction de leurs tailles respectives

- Les formations SSCT et économique
- S'informer et communiquer
- Réunions : ordre du jour, informations – consultations – délibérations et procès-verbal

- Les PV
- La protection spéciale
- Obligation de secret et de discrétion
- Local du CSE et affichage
- La personnalité civile et les budgets
- Le budget de fonctionnement professionnel et économique

Expliquer les mesures de préventions du CSE pour distinguer ses fonctions par rapport aux autres acteurs de l'entreprise

Définir la notion de prévention au travail

- Définition
- Les enjeux, les acteurs

Expliquer les mesures à prendre en matière de prévention au travail

- Le mécanisme d'apparition d'un dommage
- Les principes généraux de prévention
- Les valeurs et les bonnes pratiques en prévention
- L'expertise générale des locaux

Lister les risques professionnels pour assurer les missions de santé sécurité par les membres du CSE

Contextualiser les risques associés au travail à distance

Le droit d'alerte environnemental et sur la santé publique

- La notion et la définition : le télétravail – le travail "hybride"
- Contexte et droits du télétravailleur
- Les règles issues de l'ANI de novembre 2020 et les dernières règles applicables

Identifier les risques associés à la santé mentale

- Le harcèlement moral
- Les harcèlements sexuels
- Les agissements sexistes
- Les impacts de la santé mentale et comment mesurer les éléments relatifs à la santé mentale
- Déterminer les impacts de la santé mentale

Partie 2 : Intégrer le rôle du CSE en matière de santé et de sécurité au travail – 3 jours

Définir l'obligation de résultat de l'employeur pour comprendre les nécessités fortes du CSE en matière de santé

Cerner l'obligation de résultat de l'employeur en matière de santé et de sécurité

- L'obligation de sécurité pour l'employeur
- Son obligation de prévention
- Prévention primaire, secondaire ou tertiaire ?
- Son obligation de détection en particulier pour tout harcèlement
- L'obligation d'enquête
- L'étude des risques
- L'étude de poste

Classer la grande majorité des risques physiques auxquels les salariés ont à faire face dans l'entreprise

- Le risque électrique
- Le bruit
- Les ambiances thermiques
- Les cancers professionnels
- Nanomatériaux ou nanoparticules
- L'éclairage des lieux de travail
- La manutention manuelle des charges
- Les produits dangereux
- Les TMS
- Les lombalgies
- La pénibilité en tant que risque professionnel et le CPP (ex-CPPP Pénibilité) : les points pour quels avantages de droit ?
- Les Risques Psychosociaux

Mesurer les risques professionnels pour assurer une meilleure sécurité des personnes**Lister l'ensemble des risques associés à un métier dans une unité de travail**

- Etape après étape, comment prendre en compte les risques individuellement et dans une unité de travail
- Mesurer les impacts des risques individuellement et auprès d'un groupe dans son unité de travail

Analyser les exigences légales

- L'obligation légale renouvelée et élargie, sa communication, sa numérisation, sa traçabilité
- Gravité, fréquence, maîtrise
- L'enquête notamment sur accident du travail grave ou potentiellement grave
- Le DUERP après la loi Santé au Travail du 2 août 2021
- Ses mises à jour obligatoires

Mettre en place un plan de prévention et d'action pour lutter contre les risques professionnels

Mesurer les enjeux du plan de prévention et d'action

- Le programme PAPRI Pact
- Le plan de prévention et la coactivité
- La réalisation successive du PAPRI Pact

Modifier un plan de prévention en fonction des évolutions frappant son entité professionnelle

- Les consultations obligatoires
- Analyse du document unique de l'entreprise
- Etapes à mettre en place pour lutter contre les risques et définitions des modifications à opérer
- L'obligation de faire évoluer son DUERP afin de faire évoluer son plan de prévention et d'action

Intégrer l'analyse des accidents du travail et des maladies professionnelles pour mieux assurer la fonction de préventeur des risques**Définir le mécanisme de l'accident du travail**

- Définitions
- L'accident de travail dit "de service"
- Les trois catégories de maladies professionnelles
- Le cas particulier du "Burn-Out"
- Statistiques et sinistralité
- Les droits d'alerte et de retrait pour Danger Grave et Imminent
- Les types de lésion et dommages
- La santé psychologique et mentale
- L'analyse de l'accident
- L'arbre des causes

Distinguer les responsabilités en présence dans le cadre d'un accident du travail

- Les responsabilités
- La faute inexcusable
- La déclaration et la gestion des AT/MP
- Les premiers secours
- L'inaptitude : temporaire ou définitive ? Partielle ou globale ?
- La recherche de reclassement

Planifier le recours à un expert en matière de santé sécurité pour sécuriser les actions entreprises**Déterminer les cas de recours à un expert**

- Dans quel cas le recours à l'expert est requis ?
- Quels droits et possibilités de l'expert

- La force contraignante accordée à l'expert
- Mise en place de l'intervention d'un expert et sous quel délai
- La cohésion entre les acteurs de l'entreprise en interne et l'expert extérieur

Expliquer le fonctionnement d'un expert

- La détermination des mesures à prendre par l'expert
- L'application et l'implication de l'expert
- Les réunions de travail et de restitutions avec son expert

Analyser la restriction professionnelle au travail pour améliorer la sécurité, le bien-être et l'efficacité au travail**Distinguer la restriction ponctuelle de la restriction durable**

- Les restrictions professionnelles établies
- La différence entre restrictions limitées et ponctuelles de la restriction tangible dans le temps
- Le management de la restriction à opérer

Accompagner la bifurcation professionnelle

- La nécessité de rechercher un aménagement de poste pendant la restriction
- Comment mettre en place cet aménagement
- Etablir un fonctionnement adapté pour la modification à opérer
- Etude du cas où l'aménagement et le reclassement n'est pas possible
- L'analyse du licenciement pour inaptitude

Contextualiser les enjeux des réunions de santé sécurité pour jouer un rôle plus stratégique et efficace**Distinguer la réunion classique de la réunion santé sécurité**

- Les contours de la réunion santé
- Les acteurs de la réunion santé
- Pourquoi la réunion santé et à quelle fréquence
- La réunion santé avec et sans une commission

Expliquer la réunion extraordinaire

- Les thèmes à traiter dans le cadre de la réunion santé
- Les enjeux des décisions prises en réunion santé
- Les pouvoirs du CSE dans le cadre des réunions santé
- Zoom sur la réunion extraordinaire santé

Exemples de travaux pratiques (à titre indicatif)

- *Cas pratique : analyse d'un poste de travail*

- *Cas pratique : évaluer le niveau de conformité d'un site (problématiques terrain des participants)*
- *Quiz : harcèlements*
- *Cas pratique : tentative de suicide en lien avec le travail, que faire ?*
- *Etude de cas : identifier et évaluer les risques dans diverses situations*
- *Atelier collaboratif : échanges à partir de cas concrets*
- *Cas pratique : analyse d'un poste de travail, son ergonomie et son optimisation*
- *Exercice d'application : construire et exploiter des arbres des causes de différents secteurs d'activité*
- *Analyse d'un accident du travail lié à un risque mental*
- *Une étude de l'organigramme d'une société et du besoin d'optimisation du temps de travail, optimisation du travail à temps utile*
- *Lutte efficace contre le mal-être au travail, sensibilisation à la QVT*
- *La lutte efficace contre l'isolement au travail*
- *Télétravail ou "travail hybride" ?*

Synthèse de la session

- Réflexion sur les applications concrètes que chacun peut mettre en œuvre dans son environnement
- Conseils personnalisés donnés par l'animateur à chaque participant
- Evaluation formative (quiz permettant de valider les compétences acquises)
- Bilan oral et évaluation à chaud

Financement

Plusieurs dispositifs de financement sont accessibles via les OPCO (Opérateurs de Compétences), organismes agréés par le ministère du Travail dont le rôle est d'accompagner, collecter et gérer les contributions des entreprises au titre du financement de la formation professionnelle.

Pour plus d'information, une équipe de gestionnaires SKOLAE Formation spécialisée vous accompagne dans le choix de vos formations et la gestion administrative.

[Nous contacter pour en savoir plus →](#)

Modalités pédagogiques

Équipe pédagogique :

Un consultant expert de la thématique et une équipe pédagogique en support du stagiaire pour toute question en lien avec son parcours de formation.

Techniques pédagogiques :

Pédagogie participative mettant l'apprenant au cœur de l'apprentissage. Utilisation de techniques ludo-pédagogiques pour une meilleure appropriation. Ancrage facilité par une évaluation continue des connaissances au moyen d'outils digitaux et/ou de cas pratiques.

Ressources pédagogiques :

Un support de formation présentant l'essentiel des points vus durant la formation et proposant des éléments d'approfondissement est téléchargeable sur notre plateforme.

[Accessibilité aux personnes en situation de handicap](#)

Détails de la session

Du 19 avril 2027 au 5 mai 2027 (5 jours / 35 heures)

Dijon

Du 19 avril 2027 au 5 mai 2027

Dijon

- 19 avril 2027 9h00 – 17h30
- 20 avril 2027 9h00 – 17h30
- 21 avril 2027 9h00 – 17h30
- 22 avril 2027 9h00 – 17h30
- 23 avril 2027 9h00 – 17h30
- 24 avril 2027 9h00 – 17h30
- 25 avril 2027 9h00 – 17h30
- 26 avril 2027 9h00 – 17h30
- 27 avril 2027 9h00 – 17h30
- 28 avril 2027 9h00 – 17h30
- 29 avril 2027 9h00 – 17h30
- 30 avril 2027 9h00 – 17h30
- 1 mai 2027 9h00 – 17h30
- 2 mai 2027 9h00 – 17h30
- 3 mai 2027 9h00 – 17h30
- 4 mai 2027 9h00 – 17h30
- 5 mai 2027 9h00 – 17h30